

**การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ**
**PARTICIPATIVE MANAGEMENT RELATING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF PERSONNEL OF THE NATIONAL SCIENCE MUSEUM**

สุพัตรา หงอกชัย *

Supattra Hngokchai

จำเนียร ราชแพทยาคม **

Chamnian Rajphaetyakhom

Corresponding Author E-mail: supattra.rakiad@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ และ 4) เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ จำนวน 311 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์โร ยามาเน่ ได้จำนวน 175 คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีชั้นภูมิแบ่งสัดส่วนและแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) แนวทางในการพัฒนาปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ คือ ควรให้ความสำคัญและสนับสนุน ในเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อตอบสนองต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม, ความผูกพันต่อองค์กร, พิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2564

** อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ABSTRACT

The purpose of this research were 1) to study the opinion level of participative management factors of personnel of the National Science Museum 2) to study the opinion level of organizational commitment of personnel of the National Science Museum 3) to study the correlation between participative management factors and organizational commitment of the personnel of the National Science Museum Organization, and 4) to recommend guidelines for developing participative management factors relating the organizational commitment of personnel of the National Science Museum.

This study was a survey research. The population was 311 personnel of the National Science Museum. The sample size was determined by using Taro Yamane formula and obtained 175 samples by stratified random and simple random sampling method. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation.

The results of this study revealed that 1) an overview of opinion level of participative management of the National Science Museum Organization was at high level 2) an overview of opinion level of organizational commitment of personnel of the National Science Museum was at high level. found that the personnel had good feelings about the organization this is expressed in the form of organizational attachment, both affective commitment, continuance commitment and social normative commitment 3) the participative management factors and organizational commitment of the personnel correlated positively at moderate level at statistically significant at 0.01 level, and 4) recommendation guidelines for developing participative management factors relating the organizational commitment of personnel of the National Science Museum were that there should focus and support in terms of work motivation in response to factors influencing the organizational commitment and more work efficiency.

Keywords: Participative management, Organizational commitment, National Science Museum

บทนำ

องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) เป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จัดตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2538 ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ พ.ศ. 2538 โดยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการส่งเสริมและแสดงกิจกรรมหรือผลงาน

สิ่งประดิษฐ์ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อให้ความรู้และความบันเทิงแก่ประชาชน ดำเนินการรวบรวมวัตถุ จำแนกประเภทวัตถุ จัดทำบันทึกหลักฐาน และสงวนรักษามผลงาน สิ่งประดิษฐ์ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยความก้าวหน้าทางวิชาการ ดำเนินการส่งเสริมการวิจัย การให้บริการทางวิชาการ และนิทรรศการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่หน่วยงานของ

รัฐและเอกชน จัดนิทรรศการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งกิจการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นศูนย์รวมทางด้านข้อมูลและวิชาการเกี่ยวกับพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และให้บริการที่เกี่ยวข้องเนื่องแก่หน่วยงานของรัฐและเอกชน ร่วมมือกับองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อประโยชน์ในด้านการพัฒนาพิพิธภัณฑ์ และดำเนินกิจกรรมหรือธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกิจการพิพิธภัณฑ์

อพวช. ได้รับรางวัล “วิสาหกิจดีเด่น” ประเภท “รางวัลการพัฒนาองค์กรดีเด่น ภาพรวม” ประจำปี 2562 จาก พล.อ. ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ใน “งานประกาศรางวัลรัฐวิสาหกิจดีเด่น” หรือ SOE Award ประจำปี 2562 โดยสำนักคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ภายใต้แนวคิด “พลังรัฐวิสาหกิจไทย สู่มิติใหม่ ด้วยดิจิทัล HONOR THROUGH DIGITAL TRANSFORMATION” วันที่ 23 ธันวาคม 2562 ณ ห้องบางกอกคอนเวนชันเซ็นเตอร์ โรงแรมเซ็นทารา แกรนด์ นอกจากนี้ อพวช. ยังได้รับการประเมินและได้รับการรับรองมาตรฐานแหล่งท่องเที่ยวทางศิลปวิทยาการ (Arts and Sciences Educational Attraction Standard) ประเภทแหล่งท่องเที่ยว เพื่อการศึกษาทางวิทยาศาสตร์ อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี (Science & Industry & Technology) จากกรมการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ว่ามีมาตรฐานครบ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1. ศักยภาพในการดึงดูดใจด้านท่องเที่ยว การสร้างความรู้และความเหมาะสมกับกลุ่มนักท่องเที่ยว ศักยภาพในการจัดการด้าน

บริการ การเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว มีความแปลกใหม่ด้านเทคโนโลยี เป็นต้น 2. ศักยภาพในการรับรองด้านการท่องเที่ยวและ 3. ศักยภาพด้านการบริหารจัดการ ซึ่งได้รับรางวัล เมื่อวันที่ 3 กันยายน 2562 ณ ห้องแกรนด์บอลรูม ชั้น 2 โรงแรมเซ็นจูรี พาร์ค กรุงเทพมหานคร จากรางวัลที่ได้รับดังกล่าว บ่งบอกถึงการบริหารจัดการองค์การที่ดีของอพวช. แต่กระนั้น อพวช. ยังไม่เคยมีการศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันขององค์การของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ ซึ่งถ้าหากมีการศึกษาในเรื่องดังกล่าวก็จะสามารถใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการบริหารองค์การของ อพวช. เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ ทั้งนี้เพื่อการปรับปรุงแก้ไข และหาแนวทางในการพัฒนาในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ

2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑวิทยาสาสตร์แห่งชาติ

4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑวิทยาสาสตร์แห่งชาติ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้
ต่อเดือน

ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

- ความไว้วางใจ
- ความยึดมั่นผูกพันต่อกัน
- การร่วมกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน
- ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน
- การกระจายอำนาจตัดสินใจ
- การสื่อสารภายในองค์การ
- การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม



ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑ วิทยาสาสตร์แห่งชาติ

- ความผูกพันด้านจิตใจ
- ความผูกพันด้านการคงอยู่
- ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม

(Meyer & Allen 1997, p.
57-75)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์การพิพิธภัณฑวิทยาสาสตร์แห่งชาติ จำนวน 311 คน ซึ่งประกอบด้วย พนักงาน 160 คน และลูกจ้าง 151 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์การพิพิธภัณฑวิทยาสาสตร์แห่งชาติ ที่เป็นพนักงานและลูกจ้าง จำนวน 175 คน ซึ่งได้จากการคำนวณขนาดกลุ่ม

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้มีกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยมีการกำหนดให้ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นตัวแปรอิสระ และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑวิทยาสาสตร์แห่งชาติเป็นตัวแปรตาม ซึ่งสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ดังนี้

ตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973)

การสุ่มตัวอย่างเป็นแบบแบ่งชั้นหรือแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างที่ผู้ศึกษาได้แบ่งตัวอย่างตามเกณฑ์ลักษณะความแตกต่างของประชากร จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ให้ครบ

ตามจำนวนประชากรที่คำนวณได้ในแต่ละกลุ่มที่ผู้ศึกษาได้แบ่งไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อคำถามจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารงานวิจัยต่าง ๆ และแบบสอบถามของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านที่ได้จัดทำขึ้น แล้วนำมาเลือกข้อคำถามที่ผู้ศึกษาเห็นว่าเหมาะสม นำมาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ จากนั้นจึงนำร่างแบบสอบถามไปทดสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจ โดยผ่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาการใช้ภาษาและลักษณะของข้อความที่ใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่ศึกษาและนำมาปรับปรุงแก้ไข โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence :IOC) = 0.84 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานและลูกจ้างขององค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีการของ (Conbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.795

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยขั้นตอนแรกทำหนังสือเสนอผู้อำนวยการองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติในการขออนุญาตดำเนินการศึกษาในหน่วยงาน พร้อมทั้งอธิบายถึงวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้ จากนั้นแจกและอธิบายแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 ฉบับ หลังจากผู้ศึกษาได้รวบรวม

แบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างแล้วจำนวน 175 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมด ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science) โดยมีรายละเอียดการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้แสดงค่าเฉลี่ยและวัดแนวโน้มเข้าสู่ศูนย์กลางของข้อมูล 3) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะกระจายของข้อมูล 4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlations) ใช้เพื่อการทดสอบค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ

สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษา เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ

แห่งชาติ” ผู้ศึกษาได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุดมี 3 ด้าน คือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน และด้านการร่วมกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการมีความตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับหมายอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการยินดีให้ความร่วมมือในการผลักดันงานของท่านและองค์การจนประสบความสำเร็จ และการรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์การแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งสองด้าน ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ ด้านการร่วมกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการยินดียินยอมพร้อมต่องานที่ทำหากไม่สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ ด้านความมี

อิสระในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก โดยความสามารถออกแบบ และพัฒนากระบวนการทำงานได้อย่างเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และการมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่จากผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสองด้าน ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ ด้านการกระจายอำนาจตัดสินใจ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก โดย การได้รับโอกาสในการทำงานที่มีความสำคัญ มีคุณค่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจของตน และการมีบทบาทในการตัดสินใจในงาน และกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสองด้าน ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ ด้านการสื่อสารภายในองค์การ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก โดยการมีการสื่อสารข้อมูลอย่างชัดเจนและทั่วถึง ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสานงานกันได้ดี และการมีการนำเสนอข้อมูล ข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ เช่น สิ่งพิมพ์, การจัดนิทรรศการ, จัดหมายข่าว การให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสองด้าน ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ ด้านการพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก โดยการที่ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนางาน และ ท่านเคย

ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาเพิ่มเติมในงานที่
ท่านปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดสองด้าน

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ
องค์กร การวิเคราะห์รูปแบบของความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑ
วิทยาาสตร์แห่งชาติ จำแนกตาม ด้านจิตใจ
ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานของสังคม
โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานและระดับการประเมินผล พบว่า
ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑวิทยาาสตร์
แห่งชาติ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ใน
ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้าน
บรรทัดฐานของสังคม และความผูกพันด้าน
การคง อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ 1)
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การ
พิพิธภัณฑวิทยาาสตร์แห่งชาติ ด้านจิตใจ มี
ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า มีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึง
องค์กรของท่านกับบุคคลภายนอก และความ
พอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงาน ณ องค์กรแห่งนี้
อยู่ในระดับมากที่สุด การมีความยินดีที่จะ
ปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานของ
องค์กร ปัญหาขององค์กรเป็นเสมือนปัญหา
ของตนเองที่ต้องช่วยกันแก้ไข และมีความรู้สึก
ชื่นชอบระบบขององค์กร เช่น ระบบการ
ปกครอง ระบบการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
3 ด้าน 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
องค์การพิพิธภัณฑวิทยาาสตร์แห่งชาติ ด้าน
การคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีความ
ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้หน่วยงาน
ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และถ้ามี

โอกาสจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานใน
องค์การแห่งนี้ อยู่ในระดับมากที่สุด มีความ
ตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรของ
องค์การจนกว่าจะเกษียณอายุงาน ยังคงอยาก
ทำงานกับองค์การพิพิธภัณฑวิทยาาสตร์
แห่งชาติต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการและ
ผลประโยชน์ที่เหมาะสม และเป็นการไม่
ถูกต้องหากจะลาออกจากองค์การแห่งนี้เพราะ
ได้รับข้อเสนอจากองค์การอื่นที่ดีกว่าอยู่ใน
ระดับมากที่สุด 3 ด้าน 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การ
พิพิธภัณฑวิทยาาสตร์แห่งชาติ ด้านบรรทัด
ฐานของสังคม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีความ
ยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
เพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมาก
ที่สุด มีความเต็มใจในการทำงานที่ได้รับ
มอบหมายนอกเหนือจากงานในหน้าที่
รับผิดชอบ องค์กรนี้สมควรจะได้รับความ
จงรักภักดีจากท่าน มีความยินดีที่จะ
ปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งาน
สำเร็จลุล่วง แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็น
พิเศษ และไม่คิดจะลาออกจากองค์การแห่งนี้
เนื่องจากมีความผูกพันกับผู้บังคับบัญชาและ
เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการ
บริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑ
วิทยาาสตร์แห่งชาติ จากการวิเคราะห์ค่า
ความสัมพันธ์ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร
องค์การพิพิธภัณฑวิทยาาสตร์แห่งชาติ ทั้ง 7
ด้านกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ใน
ภาพรวม เท่ากับ 0.534 พิจารณาภาพรวมเป็น

รายด้านพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ ทั้ง 7 ด้านกับความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้านมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.560 0.531 และ 0.510 ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติกับความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การอภิปรายผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ อยู่ในระดับมากที่สุดมี 3 ด้าน คือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน และด้านการร่วมกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน อยู่ในระดับมาก มี 4 ด้าน เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านความไว้วางใจ ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อมูลมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ แสดงถึงลักษณะการกระจายตัวของข้อมูล

น้อย บ่งบอกว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2555, น. 209-211) ที่ได้สรุปหลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า 6 ประการ โดย ความไว้วางใจกัน คือ แนวคิดที่เป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หากได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินงานฝ่ายบริหารเพียงดูแลความก้าวหน้าเป็นระยะๆ และดูแลผลสุดท้ายของงานก็เพียงพอแล้ว นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Swansburg (1996, น. 391 - 394) ที่กล่าวไว้ว่าการไว้วางใจกันเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วมผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์เรียบร้อยหากได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร 2) ด้านความยึดมั่นผูกพัน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อมูลมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ แสดงถึงลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลน้อย บ่งบอกว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชูชาติ พ่วงสมจิตร (2555, น. 209-211) ที่ได้สรุปหลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า 6 ประการ โดย ความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน คือ การที่แต่ละคนทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาปฏิบัติร่วมกัน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน และการที่บุคคลในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้เป้าหมายขององค์การมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการร่วมกัน และร่วมมือกันอย่างเต็มที่ตามกระบวนการมีส่วนร่วมซึ่ง

ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และพร้อมที่จะทำผลประโยชน์ให้กับองค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Swansburg (1996, p. 391-394) ที่กล่าวไว้ว่าผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความยืดหยุ่นผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุทิศหาผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้นซึ่งจะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดความยืดหยุ่นผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ 3) ด้านการร่วมกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อมูลมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ แสดงถึงลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลน้อย บ่งบอกว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2555, น. 209-211) ที่ได้สรุปหลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ โดยกล่าวว่า การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ คือ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้บริหาร ร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์การ ย่อมขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ เพราะทุกคนมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกันมีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Swansburg (1996, p. 391 - 394) ที่กล่าวไว้ว่า การตั้งเป้าหมายและ

วัตถุประสงค์ของงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์การ ย่อมขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน 4) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อมูลมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ แสดงถึงลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลน้อย บ่งบอกว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bryman (1986, p. 139) ที่ได้เสนอแนวทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่จะมีผลต่อทัศนคติการปฏิบัติงานและการกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ คือ 1) บรรยากาศของการมีส่วนร่วมควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้น และบรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่เป็นทางการมากกว่า 2) จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่มีคุณค่า ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล กับ เป้าหมายขององค์การให้เท่าเทียมกัน 3) ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้นซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น และ 4. เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจแล้วเขาจะมีความเกี่ยวพันส่วนตัว นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Swansburg (1996, p. 391 - 394) ที่กล่าวไว้ว่า ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) เป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการทำงานสำหรับงาน

ของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ 5) ด้านการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อมูลมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ แสดงถึงลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลน้อย บ่งบอกว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sashkin (1982, p. 110-113) ที่ได้กล่าวถึงวิธีสำคัญ 4 ประการ ในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ดังนี้ (1) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (Participation in Goal Setting) (2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decision Making) (3) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (Participation in Problem Solving) (4) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (Participation in Change) 6) ด้านการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อมูลมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ แสดงถึงลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลน้อย บ่งบอกว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2555, น. 209-211) ที่ได้สรุปหลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ โดยกล่าวว่าการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจคือการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้มีบทบาทในการร่วมตัดสินใจ ดังนั้นข้อมูลข่าวสารจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้การตัดสินใจนั้นถูกต้อง

เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Likert (1961, p. 223) ที่ได้เสนอหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานจะกระทำโดยกลุ่มผู้บริหารที่มีความเชื่อมั่น และไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ (Upward communication) แต่ยังมี การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (Horizontal communication) ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่พยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญ และมีความเกี่ยวพันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นไปอย่างตรงไปตรงมา ภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพองค์การที่เป็นทางการและองค์การไม่เป็นทางการจะเข้ากันได้เป็นอย่างดี โดยผู้บังคับบัญชากระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการขององค์การ กระตุ้นให้เกิดทัศนคติในทางเกื้อกูลองค์การ นำองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีความคล่องตัว เป็นไปโดยอิสระ ทั้งในแนวดิ่งและแนวราบ ข่าวสารภายในองค์การมีความถูกต้องเพียงพอและเชื่อถือได้ 7) ด้านการพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อมูลมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ แสดงถึงลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลน้อย บ่งบอกว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2554, น.

5-6) ที่กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมจะช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกลวิธีที่ทำให้บุคลากรขององค์กรมีคุณภาพและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในอนาคต ถ้าบุคลากรมีคุณภาพและมีขวัญกำลังใจที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลต่อผลงานทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การได้ในที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Likert (1961, p. 223) ที่ได้เสนอผลงานเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นผู้บังคับบัญชาควรเห็นความสำคัญของการพัฒนาพนักงานโดยการฝึกอบรมเพื่อให้การทำงานมีผลงานที่สูงที่สุดและสำเร็จตามเป้าหมาย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การอภิปรายผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑวิทยาสาสตร์แห่งชาติ จากสรุปผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑวิทยาสาสตร์แห่งชาติเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมากสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม และความผูกพันด้านการคงอยู่ ทั้งนี้สามารถอภิปรายผลการศึกษได้ ดังนี้ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อมูลมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ แสดงถึงลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลน้อย บ่งบอกว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่

ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อมูลมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ แสดงถึงลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลน้อย บ่งบอกว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อมูลมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ แสดงถึงลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลน้อย บ่งบอกว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน ซึ่งจากการอภิปรายสามารถสรุปได้ว่าผลการศึกษาข้างต้น ว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของ Meyer and Allen (1990, p. 1-18) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การโดยพิจารณาว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน คือ 1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ 2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่ และ 3) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม เมื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความผูกพันต่อองค์การใน 3 ลักษณะ ที่กล่าวมา ตามแนวคิดข้างต้น สามารถอธิบายได้ดังนี้ 1) ความผูกพันด้านจิตใจเกิดจากปัจจัย 3 ประการ คือคุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน 2) ความผูกพันทางด้านการคงอยู่เกิดจากปัจจัย 2 ประการ คือ ความมากน้อยในการลงทุนไปกับองค์การ และทางเลือกที่มีหากคิดจะลาออกจากองค์การ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม เกิดจากปัจจัยด้านประสบการณ์ของบุคคลทั้งก่อนและหลังเข้า

มาเป็นสมาชิกขององค์การ ได้แก่ การได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัว กระบวนการกลุ่มทางสังคม และกระบวนการกลมเกลียวจากองค์การว่าเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการที่สมาชิกมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ โดยมักจะแสดงความรู้สึกออกมาในรูปของความศรัทธายอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ ความทุ่มเทเต็มใจที่จะใช้ความสามารถ ความพยายามในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความจงรักภักดี มุ่งมั่นที่จะดำรงสถานการณ์เป็นสมาชิกขององค์การ ถึงแม้ว่าองค์การพิพิธภัณฑสถานวิทยาาสตร์แห่งชาติจะเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ แต่บุคลากรยังคงมีความภาคภูมิใจที่องค์การพิพิธภัณฑสถานวิทยาาสตร์แห่งชาติมีความมั่นคง เป็นพิพิธภัณฑสถานระดับชาติที่มีชื่อเสียง รวมทั้งได้รับการยอมรับจากประชาชนทั่วไป ตลอดจนการให้ความสนใจเรื่องผลตอบแทนและสวัสดิการต่อบุคลากร เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความมั่นคงและสวัสดิการอื่น ๆ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การอภิปรายผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันที่มีต่อองค์การของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑสถานวิทยาาสตร์แห่งชาติ จากสรุปผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้ง 7 ด้าน กับความผูกพันต่อองค์การ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีความหมายว่า ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การพิพิธภัณฑ

สถานวิทยาาสตร์แห่งชาติ เกิดจากปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้ง 7 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อโรงเรียน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก” ของประทุม บำรุงจิตร์ (2551) พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่” ของ มะลิวัลย์ เหมืองทอง (2551) พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากระบบการบริหารจัดการด้านการปฏิบัติงานขององค์กรที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพของตนเองออกมาอย่างเต็มที่ แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยงานวิจัย เรื่อง “ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา ของ ธนพร ธรรมโชติ (2555) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา กับความผูกพันต่อองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

1. ได้ทราบแนวคิด ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อองค์การ รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์การ

2. ได้ทราบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑวิทยาสาสตร์แห่งชาติ

3. ได้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑวิทยาสาสตร์แห่งชาติ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑวิทยาสาสตร์แห่งชาติ” ครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติงาน

องค์การพิพิธภัณฑวิทยาสาสตร์แห่งชาติ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการบริหาร เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มุมมองในด้านต่างๆ เสนอแนวทางป้องกันและวิธีการแก้ปัญหา ตลอดจนอุปสรรคในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ควรมีการสื่อสารภายในองค์การที่ดี และทั่วถึงเพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงข่าวสาร และนโยบายต่างๆ รวมถึงที่มาและเหตุผลที่องค์การได้กำหนดนโยบาย ที่ใช้เป็นแนว

ทางการปฏิบัติงาน ซึ่งการสื่อสารนั้นมีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ไม่ที่จะเป็นการสื่อสารจากบนลงล่างจากล่างขึ้นบน การสื่อสารในแนวระนาบ ตลอดจนการมีเทคโนโลยีการสื่อสารและช่องทางที่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถทำการสื่อสารกันได้ ในองค์การก็จะส่งผลเกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์การ นอกจากนี้ควรจัดให้มีการประชุมบุคลากรทั้งหมดภายในองค์การหรือการจัดสัมมนาประจำปี เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสดงความคิดเห็นร่วมกัน

2. ด้านการบริหารงาน

ในการบริหารองค์การให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน สิ่งที่ต้องให้ความสำคัญ คือ ภาวะผู้นำ ที่ควรดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการบริหารงาน ให้เป็นไปตามปณิธานและค่านิยมขององค์การ การกระจายอำนาจในการบริหารงาน เพื่อให้บุคลากรทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานในองค์การซึ่งจะช่วยให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ รวมทั้งควรให้ความสำคัญและสนับสนุนในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อตอบสนองต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ และนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

แหล่งอ้างอิง

ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2555). *ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ไตรรัตน์ โภคพลารณ. (2554). *การจัดการนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ธนพร ธรรมโชติ. (2555). *ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา*. พะเยา: บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.

- ประชุม บำรุงจิตร์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. (วิทยานิพนธ์ปัญญามหาบัณฑิต, : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).*
- มะลิวัลย์ เหมืองทอง. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาร ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.*
- Bryman, A. (1986). *Leadership and Organization*. London: Rout edge & Keg an Paul.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and nonnative commitment to the organization. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(2), 26-33.
- Sashkin, M. (1982). *A Manager's Guide to Participative Management*. New York: American Management Associations.
- Swansburg, R. C. (1996). *Management and Leadership for Nurse Management* (2nd ed.). Burlington, MA: Jones & Bartlett Learning.
- Yamane, T. (1973). *Introductory Analysis* (3rd ed.). Tokyo: Harper International Education.